

Evaluation von Instrumenten im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Das **Forschungspapier** richtet sich an Interessierte, die mit der Evaluation von Instrumenten befasst sind, und soll diese bei der Erledigung dieser Aufgabe unterstützen. Die folgenden Ausführungen basieren auf den Erfahrungen des GenderKompetenzZentrums bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung.

Inhaltsverzeichnis

I.	Gender Mainstreaming und die Steuerungsleistung von Instrumenten ...	2
II.	Umfang und Ziel von Instrument-Evaluationen	3
III.	Instrument-Evaluation durch regelmäßige Abfragen	3
IV.	Formale Rahmenbedingungen guter Abfragen	4
	- Akteurs- und Zeithorizont	4
	- Form der Abfrage	5
	- Ziele, Indikatoren, Kennzahlen	6
	- Anschreiben	7
V.	Kernpunkte zur Evaluation von Instrumenten	7
	- Übergreifende Fragen	9
	- Zusätzliche Fragen für die Leitungsebene	10
	- Zusätzliche Fragen für die Fachebene	11
	- Spezielle Fragen zu Handlungsfeldern	12
VI.	Weiterführende Literatur	13

I. Gender Mainstreaming und die Steuerungsleistung von Instrumenten

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming (GM) ist ein Prozess, der gesteuert werden muss, um die Umsetzung im zeitlichen Verlauf weiter optimieren zu können. Veränderungs- und Modernisierungsprozesse laufen weder von selbst, noch sind ursprüngliche Vorgaben und Ideen immer beizubehalten.

Für die Steuerung sind deshalb angemessene Mechanismen und Strukturen zu schaffen, deren Funktionsfähigkeit sich erst im Laufe der Zeit überprüfen lassen, und daher mittels **Evaluation** bewertet werden sollten.

Ein Bestandteil der **Gesamtsteuerung** ist der Einsatz des Steuerungsmittels Instrumente, die als Arbeitsmittel eine durchgängige Gleichstellungsorientierung in der Facharbeit ermöglichen und erleichtern.

Zwei Aspekte sind dabei wichtig:

Der erste Aspekt ist die **Steuerungsleistung durch Instrumente**, die z.B. in der Systematisierung von Arbeitsabläufen liegt. Soll beispielsweise bei Gesetzen grundsätzlich eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung vorgenommen werden, bedarf es einer Anleitung die übergreifend Abläufe vorgibt und somit letztendlich auch zur Qualitätssicherung beiträgt. Hier kann mit einer Evaluation überprüft werden, ob sich die Umsetzung von GM mit Instrumenten steuern lässt, also ob z.B. Arbeitsabläufe in verschiedenen Themenbereichen systematisiert werden und in gleicher Weise ablaufen.

Der zweite Aspekt ist die **reale Anwendung und der tatsächliche** Einsatz des Instruments, also, welche Ergebnisse auf welchen Ebenen damit erzielt werden. Die Steuerung bezieht sich hier auf folgende Aspekte des Instrumenten-Einsatzes:

- Entwicklung
- Anwendung
- Evaluation
- Optimierung

Die Entwicklung von Instrumenten bis hin zur Optimierung muss also auch innerhalb des Umsetzungsprozesses gesteuert werden. Bei der Steuerung der **Instrumente-Anwendung** ist beispielsweise zu beachten, dass es keine gültigen "Patentinstrumente" gibt, weil Instrumente an konkrete Arbeitsschritte der jeweils Handelnden anknüpfen. Um dies zu erreichen, sind Instrumente stets akteursbezogen partizipativ zu entwickeln und weiterzuentwickeln.

Die Steuerung der (formalen) Anwendung muss z.B. über die Leitungsebene sichergestellt werden. Ob die Anwendung der Instrumente tatsächlich bei konkreten Arbeitsschritten eine durchgängige Gleichstellungsorientierung auf der Ebene der Anwendenden ermöglichen und erleichtern, ist mit der Evaluation zu überprüfen.

II. Umfang und Ziel von Instrument-Evaluationen

Mit einer Evaluation von Instrumenten können und sollten beide Steuerungsaspekte erfasst werden. Im folgenden geht es daher insgesamt um die Evaluation von Instrumenten im Rahmen der Umsetzung von GM. Andere Implementierungsbausteine wie Fortbildungen oder externe Unterstützung, die für die Umsetzung von GM notwendig sind, werden nur insofern einbezogen als sie für die Evaluation von Instrumenten relevant sind.

Eine Evaluation hilft dabei, veränderte Routinen oder Verfahrensregeln zu ermitteln, die eine **Weiterentwicklung des Instruments** erfordern. Auch neue wissenschaftliche Erkenntnisse können eine Optimierung des Instruments erforderlich machen. Wie diese aussehen sollte, kann innerhalb der Evaluation bei den Nutzenden abgefragt werden. Ebenso kann mit der Evaluation ermittelt werden, wie nachhaltig GM in der alltäglichen Arbeit verankert und umgesetzt wird.

Die Evaluation von Instrumenten erfüllt somit im besten Fall zwei Funktionen:

- eine Begleitung der Umsetzung von GM für den Bereich des Instrument-Einsatzes
- eine Begleitung der Instrument-Entwicklung für die Optimierung

III. Instrument-Evaluation durch regelmäßige Abfragen

Ein Bestandteil der Steuerung des Optimierungsprozesses von Instrumenten kann die Evaluation von Instrumenten mittels regelmäßiger Abfragen als Methode sein. Denkbar sind auch andere Evaluationsmethoden wie Workshops, Hearings oder ähnliches. Der Vorteil der **Evaluationsmethode "Abfrage"** liegt darin, dass mit relativ geringem Aufwand große Breitenwirkung erzielt werden kann. Eine Abfrage kann außerdem eine Signalfunktion übernehmen, mit der ein Anlass und die Motivation geschaffen wird, sich mit dem abgefragten Instrument auseinander zu setzen und es ggf. anzuwenden.

Mit einer Evaluation können auch verschiedene andere Entwicklungen erfasst werden. So werden ressortübergreifend im Rahmen von Verwaltungsmodernisierung bestehende Arbeitsabläufe hinterfragt und neue installiert. Ein denkbare Szenario, das die Anpassung von Instrumenten zwingend erforderlich machen würde, wäre die Einführung elektronischer Vorgangsbearbeitungssysteme. Bestehende Instrumente in gedruckter Fassung müssten u.U. in eine bearbeitbare Online-Fassung umgewandelt werden.

Deshalb ist damit zu rechnen, dass im Zeitverlauf in unterschiedlichen Abteilungen Abweichungen vorkommen, also andere oder neue Verfahren eine Rolle spielen.

IV. Formale Rahmenbedingungen guter Abfragen

Für gute Abfragen ist es sinnvoll folgende Aspekte vorab zu bedenken und die einzelnen Schritte exakt zu planen:

- (zu beteiligende) Akteure
- Zeithorizont
- Form der Abfrage
- Ziele, Indikatoren, Kennzahlen
- Anschreiben

Akteurs- und Zeithorizont

Bei der Evaluation von Instrumenten ist es wichtig, in allen Phasen genau zu planen, zu welchem Zeitpunkt welche Akteure zu beteiligen sind. Die Akteure, die bei der Instrumente-Entwicklung beteiligt waren, sind auch bei der Evaluation zu beteiligen. Da sich die Akteure in der Entwicklungsphase, Erprobungsphase, der Konsolidierungsphase und der Routinephase unterscheiden, müssen sie jeweils für die Evaluation identifiziert werden.

Da Instrumente abteilungs- und ressortübergreifend für ein Handlungsfeld entwickelt werden, also **Akteure mit unterschiedlichen inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben** eine Rolle spielen, sollte auch dieses in die Evaluation mit einfließen. Da gibt es zum einen unterschiedliche Leitungsebenen, die je spezifische Aufgaben wahrnehmen, zum anderen gibt es Personen, die in ihrer konkreten Facharbeit mit dem Instrument arbeiten. Ein Beispiel dazu: Die Leitungsebene gibt z.B. die Anweisung, dass ein bestimmtes Instrument bei der Facharbeit genutzt werden soll. Ein denkbare Ergebnis einer Evaluation wäre, dass zwar die Leitungsebene den Instrumente-Einsatz angewiesen hat, aber die Beschäftigten dennoch nicht das Instrument benutzen. Einerseits wäre es ein Evaluationserfolg solche Probleme aufzuzeigen, andererseits würden sich daraus mehrere Ansatzpunkte für zukünftige Arbeitsabläufe geben, wie z.B. die Erkenntnis, dass die Kommunikation nicht funktioniert und geändert werden muss. Oder aber auch, dass das Instrument nicht "passt" und deshalb für die konkreten Abläufe angepasst werden muss. Wichtig ist es auch, vorhandene GM-Zuständige in den Häusern an der Evaluation zu beteiligen (z.B. bei der

Organisation des Abfragevorgangs), um die Ergebnisse an den laufenden Implementierungsprozess rückbinden zu können.

Zudem ändert sich die Zusammensetzung der zu beteiligenden Akteure je nach Phase. So sind z.B. häufig bei der Entwicklung eines Instruments nicht alle Beschäftigten beteiligt, die das Instrument auch später erproben. Wie Evaluationsfragen zu unterschiedlichen Funktionsebenen aussehen können, wird unter II. (Kernpunkte zur Evaluation von Instrumenten) näher erläutert.

Des Weiteren ist zu bedenken, welche **Steuerungsgremien sinnvoll zu beteiligen** sind. Im Fall einer Evaluation von Arbeitshilfen zu § 2 GGO der Bundesverwaltung kann das zu Beginn der Implementierung von GM und damit verbundener Instrumente-Entwicklung die IMA GM sein, weil andere Fachzuständige häufig noch kein Wissen über GM haben. Da GM aber eine Querschnittsaufgabe ist, sollte in späteren Phasen (Erprobung, Konsolidierung, Routine) zwingend das Gremium, welches für das jeweilige Handlungsfeld zuständig ist, die Evaluation als Fachaufgabe wahrnehmen und steuern. Also beispielsweise die IMA Forschung für die Arbeitshilfe "Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben" (Ressortforschung).

Für die Abfrage ist dann je nach Phase zu entscheiden, durch wen die Evaluation offiziell vorbereitet wird, also wer für was zuständig ist. Hier kann je nach Aufgabe bei der Abfrage (z.B. Initiierung, inhaltliche Gestaltung, Durchführung, Auswertung) unterschieden werden, wer zuständig ist. Also – bezogen auf die Bundesverwaltung – ob die IMA GM, eine andere IMA, das Fachressort für das Handlungsfeld (bzw. ein Referat im Fachressort), das Referat Gender Mainstreaming im BMFSFJ oder externe Unterstützung verantwortlich ist. Wie das im Einzelfall aussieht, beruht nicht selten auf einem Aushandlungsprozess. Parallel ist zu überlegen, zu welchem Zweck die Abfrage gemacht werden soll. Geht es beispielsweise vorrangig darum, das Instrument zu optimieren oder darum, einen Bericht zu verfassen. Denn: Unterschiedliche Ziele erfordern unterschiedlich gestaltete Abfragen.

Form der Abfrage

Instrumente dienen der gleichstellungsorientierten Gestaltung der Facharbeit. Ob und inwieweit dieses Ziel erreicht wird, könnte mit einer Abfrage evaluiert werden. Dafür ist es sinnvoll, verschiedene **Abfrageformen** untereinander abzuwägen: Welche Fragen sind inhaltlich sinnvoll mit Ja oder Nein beantwortbar? Wo sollten Fragen offen gestaltet sein, um genauere

Informationen zu erhalten? Wo können Gewichtungsskalen sinnvoll zum Einsatz kommen?

Ebenso kann es – je nach Phase und Akteur – wichtig sein, unterschiedliche **Befragungsformen** zu nutzen. Eine Abfrage mittels Fragebögen, die von den Beschäftigten selbst ausgefüllt und an eine zentrale Stelle übermittelt werden, ermöglicht eine große Reichweite bei relativ geringem Aufwand. Allerdings beinhaltet diese Abfrageform (sofern sie auf relativ freiwilliger Basis beruht) auch häufig die Gefahr, dass die Beantwortung vorrangig nur von am Thema interessierten Personen vorgenommen wird. Dadurch könnte die Aussagekraft über die tatsächliche Instrumentenutzung und die Qualität des Instruments verfälscht werden.

Eine weitere Möglichkeit sind persönliche Interviews, die im Vergleich zu standardisierten Fragebögen häufig zu detaillierteren Auskünften und Einschätzungen verhelfen, aber auch oft zeitintensiver und aufwändiger sind. Dabei spielt auch eine Rolle, ob die Abfrage intern umgesetzt oder an eine externe Unterstützung abgegeben wird. Je nach Phase, zeitlicher Planung und Funktion des Akteurs sind diese Punkte abzuwägen.

Ziele, Indikatoren, Kennzahlen

Ziel bei der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming ist die durchgängige gleichstellungsorientierte Arbeit. Dieses Ziel muss im Rahmen einer Evaluation operationalisiert werden. Sind Evaluationen in einen größeren Controlling-Prozess eingebunden, ist es sinnvoll, Ziele, Indikatoren und Kennzahlen zu bestimmen. Bei der Evaluation von Instrumenten ist es für die Generierung von konkreten Fragen deshalb notwendig, sich die übergreifenden strategischen Ziele zu verdeutlichen. Auf Basis der strategischen Ziele müssen konkrete Ziele für die Facharbeit formuliert werden. Für verschiedene Unterziele können und sollten auch verschiedene Indikatoren entwickelt werden. Diese sind in Messgrößen zu übersetzen, für die konkrete Kennzahlen eingesetzt werden müssen. Kennzahlen sind einheitlich definierte Zahlen über Zustände und Entwicklungen einer Organisation. Sie tragen dazu bei, Transparenz herzustellen und dienen als Anhaltspunkte für Entscheidungsfindungen. Kennzahlen sollten über längere Zeit konstant bleiben, um eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen Organisationseinheiten und über die Zeit zu gewährleisten.

Sinnvoll kann es auch sein, das konkrete fachliche Ziel in **Zielvereinbarungen** einzubetten, um bei der nächsten Evaluation überprüfen zu können, ob die

Zielvereinbarung eingehalten wurde. Ergänzend zu Zielen und Indikatoren werden dafür auch konkrete Maßnahmen geplant.

Für den Einsatz von Instrumenten kann das heißen, hinsichtlich der Anwendung Zielvereinbarungen zu schließen. So könnte beispielsweise als Ziel vereinbart werden, dass die Gender-Kompetenz bei den Beschäftigten durch den verstärkten Einsatz von Instrumenten erhöht werden soll. Eine Maßnahme wäre dabei, dass einmal im Jahr eine Fortbildung zur Instrument-Anwendung besucht wird. Der Indikator wäre die Teilnahme an der Fortbildung, die Kennzahl dann z.B. die Anzahl der Beschäftigten, die eine solche Schulung besucht haben. Anknüpfend an diese Maßnahme könnte als weiteres Ziel vereinbart werden, dass z.B. die Arbeitshilfe zu § 2 GGO "Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung" bei fünf Gesetzen angewendet wird. Der Indikator wäre ein gleichstellungsorientiertes Gesetz, die Kennzahl die tatsächliche Anzahl gleichstellungsorientierter Gesetze.

Um Instrumente zielgenauer evaluieren zu können, sollte an bestehende Zielvereinbarungen angeknüpft werden.

Anschreiben

Neben der eigentlichen Abfrage spielt auch das Anschreiben oftmals eine wichtige Rolle. Notwendig hierbei ist es – analog zum sonstigen Verwaltungshandeln – die relevanten Beschlüsse zu GM und für die Abfrage zu benennen. Dadurch wird unterstrichen, dass die Teilnahme notwendig und ggf. verpflichtend ist. Haben sich bei früheren Abfragen oder Diskussionen zum Instrument Widerstände gezeigt, gilt es insbesondere mit dem Anschreiben diese Widerstände aktiv aufzunehmen, und dahingehend zu motivieren, offen über den Einsatz im Arbeitsalltag zu kommunizieren. In diesem Sinne müssen auch Ziel und Zweck der Abfrage erläutert und die Verwendung angezeigt werden.

V. Kernpunkte zur Evaluation von Instrumenten

Ob und wie gut ein Instrument funktioniert, ist zu erkennen an:

- dem Einfluss des Verfahrens auf den Instrumenteneinsatz
- der Anwendung des Instruments
- der Qualität des Instruments

Danach sollte in einer **Evaluation differenziert gefragt** werden. Innerhalb dieser Bestandteile ist es notwendig, Kriterien und Indikatoren zu entwickeln, mit denen beispielsweise Dimensionen wie der Grad der Umsetzung von GM, die

Praktikabilität des Instruments und Lücken in der Regelpraxis erfasst werden können. So sagt die Häufigkeit der Nutzung eines Instruments bestenfalls etwas über die Anwendung aus. Damit kann aber keine Schlussfolgerung für die Qualität gezogen werden. Bei der Qualität geht es z.B. um Aussagen zur Klarheit des Gender-Begriffs, zu Passfähigkeit im Aufgabengebiet oder zur formalen und inhaltlichen Konsistenz und Prägnanz.

Neben der rein inhaltlichen Abfrage zu diesen Bestandteilen sollte darüber hinausgehend in einer Evaluation mittels den Fragen jeweils auch die **Qualitätssicherung** erfasst werden. Wenn eine anonyme Abfrage möglich ist, so wäre es sinnvoll, sie nach Geschlecht, Alter und ggf. weiteren Dimensionen von Gender differenziert auszuwerten. So könnten unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten hinsichtlich des Einsatzes von GM-Instrumenten erkannt und zielgruppendifferenziert in eine Optimierung aufgenommen werden.

Bei Abfragen wird es immer **Fragen** geben, die sich sowohl an Führungskräfte als auch an Fachpersonen richten sollten. Ergänzend sollten Fragen eingesetzt werden, die sich speziell am Aufgabenbereich der jeweiligen Person orientieren. Führungskräfte können qua Funktion eher Aussagen zum Verfahren des Instrumenteinsatzes als zur inhaltlichen Anwendung oder der Qualität des Instruments treffen. Beschäftigte in der Facharbeit können hingegen detailliertere Aussagen zur Qualität und zur Anwendung des Instruments machen, während Fragen zum Verfahren eher nachrangig erscheinen.

Abfragen unterstützen Führungskräfte auch bei der Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung. Um gleichstellungsorientierte Facharbeit abzusichern, sollte die Evaluation zwischen Evaluierenden und Führungskräften abgesprochen werden. Die Evaluierenden könnten an Hand der Abfrageergebnisse die Führungskräfte bei der weiteren Umsetzung von GM informierend unterstützen. Je nach Evaluation müssen die Fragen in Hinsicht auf die Abfrageform angepasst werden.

Im folgenden sind zuerst eine Auswahl von **übergreifenden Fragen** für alle und dann für beide Funktionsebenen **differenziert exemplarische Fragen** für die Bereiche Verfahren, Anwendung und Qualität aufgelistet, die für eine umfassende Evaluation notwendig erscheinen. Parallel dazu ist es sinnvoll, **spezielle Handlungsfeldfragen** zu entwickeln, die detailliertere Einblicke in die fachliche Umsetzung von GM erlauben.

Übergreifende Fragen

Verfahren

- Woher und seit wann ist Ihnen das Instrument bekannt?
- Wie wurde das Instrument im Ressort eingeführt? Mit welchen Vorgaben und durch wen?
- In welcher Form wurde die Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt (z.B. gedruckte Fassung, Intranet, etc.)
- Welche qualitätssichernden Maßnahmen oder Controllinginstrumente bestehen im Ressort um gemäß § 2 GGO sicherzustellen, dass bei allen Vorhaben eine gleichstellungsorientierte Arbeit durchgeführt wird?
- Gibt es Zielvereinbarungen zum Einsatz von Instrumenten? Wenn ja, welche?

Anwendung

- Bei welchen Vorhaben wurde das Instrument mit welchen Ergebnissen angewendet?
- Gibt es z.B. spezielle Schulungen/Maßnahmen für (neue) Referentinnen und Referenten, mit denen auf die Vorgaben des Gender Mainstreaming, die Arbeitshilfe(-n), das elektronische Handbuch (Wissensnetz) und die kostenlosen Beratungsmöglichkeiten des GenderKompetenzZentrums hingewiesen wird? Wenn ja, welche konkret und wie häufig und wann?
- Welche externe Unterstützung wurde genutzt – Wissensnetz Gender Mainstreaming der Bundesverwaltung, GenderKompetenzZentrum, weitere? Welche externe Unterstützung würde gebraucht? Welche Erwartungen hatten Sie hinsichtlich externer Unterstützung? Was ist konkret durch externe Unterstützung geleistet worden?
- Wurden in Zusammenhang mit dem vorliegenden Instrument weitere Instrumente hinzugezogen? Wenn ja, welche?

Qualität

- Hat das Instrument zur Sensibilisierung hinsichtlich Gleichstellungsfragen beigetragen?
- Wofür hat sich das Instrument als ausreichend erwiesen? Gibt es weitergehende Planungen für den Einsatz von Instrumenten?

Zusätzliche Fragen für die Leitungsebene

Verfahren

- Wie haben Sie auf das Instrument aufmerksam gemacht (z.B. Referatsbesprechung, Hausmitteilung, Intranet, etc.)
- Sind konkrete Ziele für die Anwendung vereinbart worden und wenn ja, welche und bis wann?

Anwendung

- Welche Rolle spielen Instrumente bei der Verankerung von GM als Querschnittsaufgabe?
- Wurde das Instrument im Hinblick auf fachpolitische Besonderheiten ergänzt oder erweitert?
- Wie und von wem wird das Instrument an Veränderungen in Arbeitsabläufen angepasst?
- Sind zusätzliche ressortinterne Ressourcen für den Instrument-Einsatz bereitgestellt worden, z.B. durch Schulungen etc.?
- Gibt es Unterstützungsmechanismen für den Instrument-Einsatz und wenn ja, welche (z.B. Arbeitsgruppen, Fortbildung)?
- Wurden bzw. werden Fortbildungen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Anwendung der Instrumente genutzt und wenn ja, welche? Wie häufig regelmäßig sind Fortbildungen vorgesehen für bereits angewendete Instrumente als auch für neu entwickelte?
- Was benötigen Sie noch, um Instrumente effektiver einzusetzen, wo sehen sie Schwierigkeiten und Bedarfe für Beschäftigte in der Facharbeit?
- Gibt es Beschäftigte die besser/schlechter mit dem Instrument umgehen können oder seltener/häufiger das Instrument benutzen? Was sind die Gründe dafür?
- Gibt es Anerkennung für besonders guten Instrument-Einsatz und wenn ja, in welcher Form?
- Gibt es Widerstände gegen die Anwendung des Instrumentes und wenn ja, welcher Art (technisch, politisch, psychologisch, kulturell)?

Qualität

- Welche Rolle spielt der Einsatz von Instrumenten bei der Formulierung gleichstellungspolitischer Ziele für die Facharbeit?

- Ist durch den Einsatz von Instrumenten Gender-Kompetenz bei Beschäftigten unterstützt worden? Gab es andere Einflussfaktoren, durch die Gender-Kompetenz im Vergleich mit dem Einsatz von Instrumenten besser gestärkt wurde?

Zusätzliche Fragen für die Fachebene

Verfahren

- Auf welche Form des Instruments (Gedruckte Fassung, Intranet) greifen Sie bei Ihrer Arbeit zurück?

Anwendung

- Welche allgemeinen Erfahrungen wurden mit der Anwendung von Gender Mainstreaming in Vorhaben gemacht?
- Benutzen Sie das Instrument in Ihrer alltäglichen Facharbeit? Wenn ja, bei welchen Vorgängen benutzen Sie das Instrument?
- In welcher Form beantworten Sie die Prüffragen des Instruments und wie fließt das in das jeweilige Vorhaben ein?
- Benutzen Sie das Instrument auch in anderen Zusammenhängen oder Handlungsfeldern? Wenn ja, wobei?
- Wenn Sie kein Instrument benutzen: Wie setzen Sie GM in Ihrer alltäglichen Arbeit um?
- Haben sich Ihre Arbeitsabläufe verändert? Wenn ja, wie?
- Wurden im Berichtszeitraum Schulungen zur Anwendung der Arbeitshilfe durchgeführt und haben Sie daran teilgenommen?
- Haben Sie in ihrer Arbeit auf andere Instrumente zurückgegriffen?

Qualität

- Welche Bestandteile Ihrer alltäglichen Arbeitsroutinen werden im Instrument berücksichtigt? Auf welchen der Bereiche ist das Instrument gut/schlecht zugeschnitten: Arbeitskontext – Zuständigkeit - Interessenlagen – Vorkenntnisse
- Benutzen Sie unterschiedliche Bestandteile des Instruments (z.B. Relevanzprüfung, Hinweise zu geschlechtergerechter Sprache, etc.) unterschiedlich häufig?
- Welche im Instrument angeführten Dimensionen von Gender sind für Ihre Facharbeit von Bedeutung?

- Trägt der Einsatz des Instruments dazu bei, Ihre Facharbeit gleichstellungsorientierter zu gestalten?
- Welche Elemente des Instruments ermöglichen es Ihnen geschlechterdifferenzierte und gleichstellungsorientierte Einschätzungen und Antworten zu geben? Wie machen Sie gleichstellungsrelevante Einschätzungen und Antworten sichtbar?
- Sind Ihre Aufgaben im Handlungsfeld komplett abgedeckt? Wenn nein, welche Arbeitsschritte sind ausgeklammert?
- Gibt es Veränderungen in den Arbeitsabläufen, die eine Anpassung des Instruments notwendig erscheinen lassen?
- Wie bewerten Sie das Instrument hinsichtlich Punkten wie formaler Aufbau, inhaltlicher Konsistenz, Verständlichkeit, Anwendbarkeit auf konkrete Aufgaben und Umfang?

Spezielle Fragen zu Handlungsfeldern

Für die Umsetzung von GM in der Bundesverwaltung nach § 2 GGO existieren aktuell vier verschiedene Instrumente in den Handlungsfeldern Berichtswesen, Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsetzung und Ressortforschung, zu denen weitergehende fachliche Fragen möglich und notwendig sind.

Berichtswesen

- Wie werden externe Akteure, die im Auftrag der Bundesverwaltung Berichte verfassen, auf die Anforderung der Umsetzung von GM hingewiesen?
- Wenn Sie einen regelmäßigen Bericht verfassen: Hat sich durch die Anwendung des Instruments gezeigt, dass der Inhalt oder die Struktur des Berichts verändert werden müssen?

Öffentlichkeitsarbeit

- Wie werden externe Akteure, die im Auftrag der Bundesverwaltung Produkte der Öffentlichkeitsarbeit herstellen, auf die Anforderung der Umsetzung von GM hingewiesen?

Rechtsetzung

- Wie wird die frühzeitige Beteiligung des BMFSFJ (Anlage 8 Nr. 8a GGO) sichergestellt?
- Wie werden Vorlagen behandelt in denen keine geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung enthalten ist?

- Ist ein Punkt "Gender Mainstreaming" Bestandteil in Formularen für Leitungs- oder Kabinettvorlagen?

Ressortforschung

- In welchen Phasen (Entstehung Forschungsfrage, Fachliche Konzeptentwicklung, Abstimmungsprozesse, Ausschreibung, Angebotsauwertung, Vergabe und Vertrag, Begleitung Forschungsvorhaben, Ergebnisse, Bericht, Umsetzung und ÖA) wenden Sie bei einem Forschungsvorhaben Instrument an?
- Hat sich durch die Anwendung des Instruments die Anlage des Forschungsvorhabens inhaltlich verändert?
- Hat die Anwendung des Instruments dazu beigetragen, bei der Auswahl von Forschenden GM als Ausschreibungs- und Entscheidungskriterium stärker zu berücksichtigen?
- Erhalten Sie Rückmeldungen von Forschenden zum Instrument und wenn ja, welche?

VI. Weiterführende Literatur

- Ahrens, Petra/ Kletzing, Uta/ Kühl, Jutta: Instrumente von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis, in: Meuser, Michael/ Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder -Instrumente, Bonn 2004, S. 306 - 320.
- Hayn, Doris/ Schultz, Irmgard: Gender Impact Assessment im Bereich Strahlenschutz und Umwelt – Abschlussbericht, Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Frankfurt a. M. 2002.
- Müller, Catherine/Sander, Gudrun (2005): gleichstellungs-controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt mit CD-ROM. vdf Hochschulverlag AG, ETH Zürich.
- Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung (2003), Frankfurt/Main und Berlin. Quelle:
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/wissensnetz-komplettfassung,property=pdf.pdf>. 03.02.05.